

SME INFO – CZECHIA

PERSONAL TAX CHANGES IN CZECHIA – 2021



The purpose of SME INFO is to provide general information and to draw the attention to the current changes in law which we believe to be important for the business operation of our clients. It is not a replacement for careful review of the acts and rules and the consultation with your tax advisor.

© Copyrights 2021,
Process Solutions
– All rights reserved

Last minute tax law amendments introduce significant changes to the personal income taxes from 1 January 2021. The three most important ones are: abolition of the 'super gross' system for calculating income tax base, implementation of 2nd tax rate of 23% for high incomes and an increase of the basic tax credit.

PAYROLL CHANGES FROM 1.1.2021

1. MINIMUM SALARY 2021

For 2021, the **minimum monthly salary** is in the amount of **CZK 15,200** and the minimum hourly salary is **CZK 90.50**.

2. TAX

The super gross salary is cancelled. It means that tax will now be paid only on the gross salary. In the previous years, the tax was calculated on the gross salary increased by statutory insurance paid by the employer. The personal income tax rate is **15% and 23%**.

Tax rate of 15% applies on the income up to equivalent of 48 times of the average salary, which for 2021 represents CZK 141,764 per month, resp. CZK 1,701,168 per year.

Tax rate of 23% is applied only on the income which exceeds the limit stated above.

If the employee's monthly gross salary is CZK 150,000, the tax rate 23% will be calculated only from the basis of CZK 8 236 (difference between CZK 150,000 and CZK 141,764).

In addition to the income from employment and business, the tax rate of 23% also applies to so-called other income, capital income and rental income.

3. THE TAX DISCOUNT INCREASE

This year the basic tax discount will increase to **CZK 27,840 per year, which is CZK 2,320 per month**. In 2022, the discount will increase to CZK 30,840.

4. MEAL CASH ALLOWANCE

The meal allowance is a tax-advantaged cash contribution for meals that can be provided by the employer to the employee. It is an alternative to the company's canteen and meal vouchers. These do not interfere with the introduction of the meal cash allowance.

ZMĚNY VE MZDÁCH OD 1.1.2021

1. MINIMÁLNÍ MZDA 2021

Pro rok 2021 je **minimální měsíční mzda** stanovena ve výši **15 200 Kč** a minimální hodinová mzda 90,50 Kč.

2. DAŇ

Ruší se superhrubá mzda, což znamená, že se daň bude nově odvádět pouze z hrubé mzdy. V přechozích letech byla daň vypočtena z hrubé mzdy navýšené o částku pojistného placeného zaměstnavatelem.

Sazba daně z příjmů fyzických činí **15% a 23%**.

Sazba daně 15% se uplatní na příjmy do 48násobku průměrné mzdy; tedy pro rok 2021 do 141 764 Kč měsíčně, resp. 1 701 168 Kč ročně.

Sazba daně 23% se použije pouze na tu část příjmů, které převyšují hranici uvedenou výše.

V případě, že bude mít zaměstnanec hrubou mzdu 150 000 Kč měsíčně, bude se mu daň ve výši 23% počítat pouze ze základu 8 236 Kč (rozdíl mezi 150 000 Kč a 141 764 Kč).

Daňová sazba 23% se použije kromě příjmů ze zaměstnání a podnikání také na takzvané ostatní příjmy, na kapitálové příjmy či na příjmy z pronájmu.

3. ZVÝŠENÍ DAŇOVÉ SLEVY

Daňová sleva na poplatníka se letos se **zvýší na 27 840 Kč ročně, což je 2 320 Kč měsíčně**. V roce 2022 pak vzroste na 30 840 Kč ročně.

4. STRAVENKOVÝ PAUŠÁL

Stravenkový paušál je **daňově zvýhodněný peněžitý příspěvek na stravování**, který může zaměstnavatel poskytnout svému zaměstnanci. Jedná se o alternativu k závodnímu stravování nebo stravenkám, které se zavedením stravenkového paušálu neruší.

The maximum amount of cash contribution is CZK 75 per each worked day. This contribution is a tax-deductible expense of the employer. For employees, this income is exempt from tax and insurance payments.

5. ANNUAL LEAVE

The calculation of the annual leave entitlement will no longer be based on the number of days worked, but **on the number of hours worked**.

The annual leave entitlement will be still stated in weeks, but its value will be derived from the employee's weekly working hours.

There will be almost no change for the employees with regular weekly working hours, who will work for the employer entire year. Instead of the basic 20-day entitlement (4 weeks of annual leave), they will now be entitled to 160 hours of annual leave (4 weeks × 40 working hours per week = 160 hours).

The change will be more significant for such employees who changed their working hours during the year or for employees with irregular working hours, whose working day is not always the same length.

6. TRANSFERRING ANNUAL LEAVE TO SUBSEQUENT YEARS

The amendment to the Labor Code enables the **transfer of the above-standard part of the annual leave** (entitlement higher than 4 weeks) to the next year. It will be sufficient that both parties are interested in it and that a request and an agreement will be in place.

Zaměstnavatel může zaměstnanci přispívat maximálně 75 Kč za odpracovaný den. Tento příspěvek je daňově uznatelným výdajem zaměstnavatele. Pro zaměstnance je tento příjem osvobozen od daně i pojistného.

5. DOVOLENÁ

Výpočet nároku na dovolenou se nově nebude odvíjet od počtu odpracovaných dní, ale od **počtu odpracovaných hodin**.

Výměra dovolené bude nadále uvedena v týdnech, její výše však bude odvozena od týdenní pracovní doby zaměstnance.

Pro zaměstnance s pravidelnou týdenní pracovní dobou, který bude u zaměstnavatele pracovat celý rok, se prakticky nic nezmění. **Místo základního nároku 20 dnů** (4 týdnů dovolené) bude mít nyní při 40hodinové týdenní pracovní době **nárok na 160 hodin dovolené** (4 týdny × 40 hodin = 160 hodin).

Změna bude výraznější pro zaměstnance, kteří v průběhu roku změni délku pracovního úvazku nebo pro zaměstnance s nepravidelnou pracovní dobou, jejichž pracovní den není pokadě stejně dlouhý.

6. PŘEVOD DOVOLENÉ DO DALŠÍCH LET

Novela zákoníku práce umožní **převod nadstandardní části dovolené** (nárok nad 4 týdny) do dalšího roku. Postačí k tomu zájem, žádost a dohoda.